

## Libro II, Título IV Regulación conjunta de los Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo

# Capítulo III. Contrato de Ahorro Previsional Voluntario Colectivo

---

1. El ahorro previsional voluntario colectivo es un contrato de ahorro suscrito entre un empleador, por sí y en representación de sus trabajadores, y una Administradora o Institución Autorizada, con la finalidad de incrementar los recursos previsionales de los trabajadores.

2. Los empleadores podrán ofrecer a todos y a cada uno de sus trabajadores la adhesión a uno o más contratos de ahorro previsional voluntario colectivo. Los términos y condiciones de cada contrato serán convenidos entre el empleador y la Administradora o Institución Autorizada, debiendo ser igualitarios para todos sus trabajadores, no pudiendo establecerse, bajo ninguna circunstancia, beneficios que favorezcan a uno o más de ellos.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador podrá ofrecer contratos de ahorro previsional voluntario colectivo que contemplen aportes diferenciados del empleador a mayor antigüedad del trabajador en la empresa, en la medida que todos los trabajadores de esa empresa, cumpliendo los requisitos de antigüedad establecidos, puedan acceder a los mismos beneficios.

**Nota de actualización: Este párrafo fue incorporado por la Norma de Carácter General Nº 3, de fecha 12 de abril de 2011.**

3. Los aportes del empleador deberán mantener la misma proporción en función de los aportes de cada uno de los trabajadores, es decir, el porcentaje de aporte que realiza el empleador, respecto del aporte del trabajador, deberá ser el mismo para todos aquellos que adhieran a un mismo contrato. No obstante, el empleador podrá establecer en los contratos un monto máximo de su aporte, el que deberá ser igualitario para todos sus trabajadores.

4. El empleador podrá, en virtud de dichos contratos, obligarse a efectuar su aporte aún cuando el trabajador no se obligue a ello. Por ende, tales contratos podrán incluso contemplar que durante toda o parte de la vigencia del APVC, el trabajador no realizará aportes. En tal caso, podrá establecerse en el contrato una diferenciación en las condiciones relativas al monto y disponibilidad de los aportes, en relación a las condiciones establecidas para los trabajadores que se obligaron a aportar.

**Nota de actualización: Este párrafo fue modificado por la Norma de Carácter General Nº 3, de fecha 12 de abril de 2011.**

5. Los trabajadores podrán aceptar o no los contratos de APVC ofrecidos por su empleador y no podrán proponer modificaciones a los mismos. Los trabajadores simultáneamente podrán mantener varios contratos de ahorro vigentes y con distintos regímenes tributarios.

6. Los contratos de ahorro previsional voluntario colectivo ofrecidos por los empleadores a sus trabajadores deberán contener al menos lo siguiente:

a) Individualización de las partes contratantes (Empleador y Administradora o Institución Autorizada).

b) Identificación de los representantes legales de cada parte.

c) Identificación o nombre del plan de ahorro previsional voluntario colectivo.

d) Número o porcentaje mínimo de trabajadores que deben adherir a alguno de los contratos en relación al número total de trabajadores del empleador. Este número no podrá ser inferior al menor valor entre el 15 % del total de trabajadores de la empresa y 100. De existir más de un contrato de APVC para su cálculo se considerará la sumatoria de adhesiones a todos ellos. El porcentaje mínimo deberá mantenerse durante toda la vigencia del o los contratos que mantenga el empleador y en el evento que pase a ser menor, el empleador tendrá un plazo de 12 meses, contado desde el mes siguiente a aquél

en que se produjo este hecho, para recuperar el número o porcentaje que represente el requisito mínimo en función del número de trabajadores que tenga el empleador a esa fecha. En caso contrario, deberá ponerse término anticipado a todos los contratos de APVC vigentes con ese empleador, debiendo dejar de enterar los aportes a partir del mes siguiente al período señalado. El porcentaje mínimo de adhesión se deberá medir a contar de las remuneraciones devengadas en el mes siguiente a la suscripción del contrato de ahorro.

**Nota de actualización: Este párrafo fue modificado por la Norma de Carácter General Nº 3, de fecha 12 de abril de 2011.**

Si como resultado de aplicar el porcentaje sobre el número de trabajadores de la empresa no se obtiene un número entero, el resultado se aproximará al entero superior cuando el primer decimal sea igual o mayor a 5.

El cumplimiento del requisito señalado en la presente letra deberá constar en una declaración jurada simple del empleador. En dicha declaración se deberá consignar el número total de trabajadores de la empresa, las Administradoras e instituciones autorizadas con las cuales ha celebrado contratos de APVC y las cantidades de adhesiones suscritas con cada una de ellas. El plazo para remitir esta declaración jurada será dentro de los primeros 15 días hábiles del mes siguiente a aquel en que se ha dado cumplimiento al requisito señalado en la presente letra. El pago de los aportes será a partir del mes siguiente de enviada esta comunicación.

Para aquellos contratos que durante su vigencia dejen de cumplir el requisito señalado en esta misma letra, el empleador dentro de los primeros 15 días hábiles del mes siguiente de producido este hecho, deberá informar mediante el mismo procedimiento señalado en el párrafo anterior que ha dejado de cumplir con el requisito.

Cuando se recupere el requisito de adhesión establecido en esta letra el empleador deberá comunicar tal situación a las Entidades de acuerdo al procedimiento señalado en el párrafo antecedente.

Para efectos de lo señalado en el presente Título se entenderá que un empleador es aquella persona natural o jurídica que bajo un mismo número de de RUT mantiene una relación laboral con uno o más trabajadores.

e) Número de meses que permanecerá vigente el plan, desde la fecha en que el contrato entre en vigencia, en caso que no sea indefinido. Se entenderá que un contrato de APVC entra en vigencia a contar del primer día del mes siguiente a aquel en que se cumpla el requisito señalado en la letra d) anterior.

f) Número máximo de meses que deben permanecer los trabajadores en la empresa para que éstos puedan adquirir la propiedad de los recursos originados en los aportes efectuados por el empleador, el que será de un máximo de:

i. Veinticuatro meses para contratos suscritos con anterioridad al 1 de junio de 2011. Este número máximo se debe comenzar a medir desde el mes siguiente a aquél en que el trabajador se adhirió a un contrato de ahorro previsional voluntario colectivo que cumple con el requisito señalado en la letra d) anterior. En caso que el empleador no establezca el período de permanencia del trabajador en la empresa, deberá dejarlo expresamente establecido en el contrato y, en tal caso, los recursos originados en sus aportes pasarán inmediatamente a ser propiedad del trabajador. Asimismo, estos recursos también pasarán a ser de propiedad del trabajador si el contrato de APVC termina su vigencia antes que los trabajadores puedan cumplir el período de permanencia en la empresa, salvo que el contrato extienda su vigencia hasta que los trabajadores puedan cumplir el requisito de permanencia que le exige la empresa, o que los trabajadores traspasen dichos aportes a otro APVC que tenga vigente la empresa, de igual o mejores beneficios para el trabajador. En caso que el trabajador haya decidido traspasar sus fondos a otro APVC de la misma empresa, el período de permanencia del trabajador en ésta se mide a contar de la fecha de vigencia del primer plan.

ii. Veinticuatro meses por cada aporte enterado por el empleador, para contratos suscritos desde el 1 de junio de 2011 en adelante. Este plazo se debe computar desde la fecha en que el empleador debió efectuar el aporte. En todo caso, una vez que transcurran 60 meses contados desde la fecha en que el empleador debió efectuar el primer aporte, el trabajador adquirirá la propiedad de la totalidad de los aportes que el empleador hubiese efectuado hasta ese momento, así como la propiedad inmediata

de cada aporte futuro que éste deba efectuar. En caso que el empleador no establezca en el contrato los períodos de permanencia del trabajador en la empresa, se entenderá que no se exige tal condición y, en tal caso, los recursos originados en sus aportes pasarán inmediatamente a ser propiedad del trabajador. Asimismo, estos recursos también pasarán a ser de propiedad del trabajador si el contrato de APVC termina su vigencia antes que los trabajadores puedan cumplir los períodos de permanencia en la empresa. Lo anterior, a menos que se extienda la vigencia del contrato para que los trabajadores puedan cumplir el requisito de permanencia acordado en ese plan, o que los trabajadores voluntariamente adhieran a otro APVC de la empresa de igual o mejores beneficios para el trabajador. En este último caso, los períodos de permanencia del trabajador en la empresa para el nuevo APVC, se computan a contar de la fecha en que el empleador debió efectuar cada aporte al amparo del antiguo APVC.

**Nota de actualización: Este párrafo fue modificado por la Norma de Carácter General N° 3, de fecha 12 de abril de 2011.**

g) Periodicidad con que se realizarán los aportes. Los aportes del trabajador y del empleador deben tener la misma periodicidad.

h) Monto o porcentaje de los aportes del empleador en relación a los aportes del trabajador.

i) Condiciones en que el empleador se obligará a efectuar su aporte aun cuando el trabajador no se obligue a ello, si es que el empleador opta por este beneficio.

j) Entidad o entidades que realizará(n) el proceso de recaudación. Los cambios de entidad recaudadora obligarán a actualizar este punto del contrato.

k) Comisiones cobradas por la Entidad respectiva.

l) Si el empleador así lo establece deberá señalar las causales de término de la relación laboral, distintas a las establecidas en los artículos 161 o 163 bis del Código del Trabajo, por las cuales sus aportes también pasarán a ser de propiedad del trabajador.

**Nota de actualización: Esta letra fue modificada por la Norma de Carácter General N° 136, de fecha 30 de enero de 2015.**

m) Establecer expresamente la opción del trabajador para manifestar siempre su voluntad de no continuar realizando aportes, como asimismo de reanudarlos, siempre y cuando el contrato de ahorro previsional voluntario colectivo se encuentre vigente.

n) Identificación de la cuenta corriente o de ahorro bancaria del empleador en la que la Entidad deberá depositar los aportes que no pasaron a ser propiedad del trabajador, en caso que el empleador no retire tales fondos dentro de los 30 días siguientes a aquél en que la Entidad tomó conocimiento del término de la relación laboral con el trabajador. El empleador deberá informar a la Entidad los cambios que afecten a las mencionadas cuentas corrientes o de ahorro bancaria, dentro de los 10 días hábiles siguientes de producido el cambio.

o) La obligación del empleador de informar a la Entidad respectiva el término de la relación laboral de todos los trabajadores adheridos al contrato, cualquiera sea la causal. Asimismo, deberá informar la suspensión de los aportes originados por licencias médicas, permisos sin goce de remuneraciones u otras que legalmente procedan. Estos avisos servirán de prueba suficiente para acreditar la inexistencia, temporal o definitiva, de la obligación del empleador de enterar los aportes correspondientes. Esta comunicación deberá realizarse, de acuerdo a lo señalado en el artículo 2 del D.L. N° 3.500 de 1980, dentro del plazo de 30 días contados desde la fecha de término o suspensión de la relación laboral.

p) Los trabajadores que opten por cambiar de régimen tributario deberán manifestar su voluntad a través de la suscripción de un formulario físico o electrónico, denominado *Cambio de Régimen Tributario en la Entidad respectiva*. Dicha opción afectará a las remuneraciones devengadas a contar del mes siguiente de suscrito el formulario. La Entidad deberá comunicar al empleador la opción de cambio del trabajador, dentro de los diez días hábiles del mes siguiente a la suscripción, a través de carta por correo certificado, pudiendo convenirse la utilización de medios electrónicos que permitan acreditar fehacientemente la comunicación de la información entre el empleador y la Entidad.

q) En caso de contratos que contemplen aportes diferenciados del empleador a mayor antigüedad del trabajador en la empresa, se deberá especificar la forma en que el empleador comunicará a la Entidad la antigüedad de los trabajadores que adhieran a ese plan.

**Nota de actualización: Este párrafo fue incorporado por la Norma de Carácter General N° 3, de fecha 12 de abril de 2011.**

r) Declaración del empleador que se cumplen las exigencias establecidas por la Ley y por las normas impartidas por las Superintendencias de Pensiones, de Valores y Seguros, de Bancos e Instituciones Financieras y el Servicio de Impuestos Internos para la aplicación del régimen de ahorro previsional voluntario colectivo a que se refiere este contrato y se hace responsable de los impuestos, intereses y multas que pudiera adeudarse si el Servicio de Impuestos Internos, en uso de sus facultades, detecta el incumplimiento de cualquiera de los requisitos que permiten invocar los beneficios tributarios y bonificaciones fiscales que dicho régimen contempla.

s) Domicilio de los contratantes.

t) Lugar de suscripción del contrato de ahorro.

u) Fecha de suscripción.

v) Firma de los representantes legales de los contratantes.

7. Las Entidades deberán verificar que la declaración jurada recibida de los empleadores según lo señalado en la letra d) del número 6 anterior, cumpla con las formalidades e información señalada en dicha letra. Si esto no se cumple, la Administradora o Institución Autorizada deberá rechazarla informando al empleador sus causas para que sean corregidas, según corresponda. A su vez, las Superintendencias podrán instruir a las entidades fiscalizadas los términos en que deberán mantener toda la documentación relacionada con el cumplimiento del requisito a que se refiere esta letra.

8. El contrato podrá establecer un período de permanencia mínima en la Administradora o Institución Autorizada durante el cual el trabajador deberá mantener sus aportes en aquéllas. Este período no podrá exceder de 12 meses, contado desde la fecha que se deba efectuar el primer pago de los aportes, y regirá en tanto los trabajadores mantengan vigente su relación laboral con la empresa.

9. El contrato podrá consignar un plazo máximo de validez de la oferta de las condiciones de éste.

10. El contrato no podrá establecer ningún tipo de comisión distinta a las establecidas en la Ley.

11. Los recursos originados en los aportes efectuados por el trabajador serán siempre de su propiedad, en tanto que los recursos originados en los aportes efectuados por el empleador serán de propiedad del trabajador una vez que se cumplan las condiciones establecidas en el contrato respectivo o si el contrato de trabajo termina por las causales de los artículos 161 o 163 bis del Código del Trabajo.

**Nota de actualización: Este número fue modificado por la Norma de Carácter General N° 136, de fecha 30 de enero de 2015.**

12. Los recursos mantenidos por los trabajadores en los planes de ahorro previsional voluntario colectivo serán inembargables.

13. Si el trabajador no adquiere la propiedad de los recursos originados en aportes efectuados por el empleador, éste último deberá retirar dichos recursos, de acuerdo a los procedimientos definidos en el Capítulo IX del presente Título, los cuales se complementarán con las instrucciones que cada Superintendencia impartirá al respecto.

14. Las controversias suscitadas entre el trabajador y su empleador con motivo de la suscripción de los contratos de ahorro previsional voluntario colectivo, serán resueltas por los Juzgados de Letras del Trabajo; sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 del D.L. 3.500 de 1980, sobre cobranza.

15. El empleador no puede ofrecer contratos de ahorro previsional voluntario colectivo a sus trabajadores con una Administradora o Institución Autorizada que sea una persona relacionada a ella, según lo dispuesto en el Título XV de la Ley N° 18.045 de Mercado de Valores.

16. Las Administradoras de Fondos de Pensiones y las Instituciones Autorizadas sólo podrán suscribir los contratos de ahorro previsional voluntario colectivo que den cumplimiento a las disposiciones señaladas precedentemente. La fiscalización de los planes de ahorro previsional voluntario colectivo que ofrezca cada Institución corresponderá a la Superintendencia de Pensiones, de

Bancos e Instituciones Financieras o de Valores y Seguros, según la entidad con la cual el empleador haya contratado el plan de ahorro previsional voluntario colectivo.

17. Una copia del contrato deberá ser entregada a cada trabajador que adhiera al plan.